

進捗状況報告シート

(2010年度・大学)

担当部局は☆印の箇所を記入のこと。

I. 評価項目・要素と担当部局

対象部局	商学部
大項目	11 教員・教員組織
中項目	
小項目	11.0.1 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。
要素	教員に求める能力・資質等の明確化 教員構成の明確化 教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化
小項目	11.0.2 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
要素	編制方針に沿った教員組織の整備 授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備 研究科担当教員の資格の明確化と適正配置(院・専院)
小項目	11.0.3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。
要素	教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化 規程等に従った適切な教員人事
小項目	11.0.4 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。
要素	教員の教育研究活動等の評価の実施 ファカルティ・ディベロップメント(FD)の実施状況と有効性

II. 自己点検・評価《進捗状況報告》

【現状の説明】

《目標・指標》

本項目において、2009年度～2013年度の中期的な「目標」と「指標」を次のとおり設定した。

目標の進捗状況は「A:適切に実行している」「B:概ね実行している」「C:必ずしも実行していない」「D:実行していない」とし、自ら評価した。

2009年度に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価
1. 欠員を速やかに補充する。	→専任教員と任期制教員の採用・補充によるST比の改善。	C
2. 教授研究会活動を活性化する。	→教授研究会の実施回数、参加人数、報告数の増大。	C
3. FD活動を強化・充実する。	→FD研究会の実施回数、参加人数、報告数の増大。	C

2010年度以降に設定した「目標」	左記目標の「指標」	進捗評価
	→	☆
	→	☆

《小項目ごとの現状説明》 ※ 全小項目について記述が必要

☆	小項目 11.0.1	(方針) 商学部の教員構成を明確化し、欠員教員と任期制教員を採用・補充する。 (現状説明) 人事委員会と執行部が協力して、欠員補充の人事ならびに任期制教員の採用に向けて努力している。
☆	小項目 11.0.2	前年度と比較して、大きな相違はない。
☆	小項目 11.0.3	前年度と比較して、大きな相違はない。
☆	小項目 11.0.4	前年度と比較して、大きな相違はない。
☆	その他	

《特定6項目データ》

本項目は数量的なデータによる評価(現状分析)が可能のため、次のとおり指標を定め経年比較している。

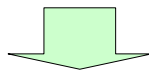
【商学部】			単位	2006	2007	2008	2009	2010	備考
指標1	専任教員1人あたりの学生数 (ST比)		人	58.7	60.1	60.3	56.8	60.9	
指標2	必修科目および選択必修科目に対する専任比率	専門教育	%	73.5	72.8	73.8	77.2	77.1	
		教養教育	%	24.6	12.9	26.5	19.2	26.1	
指標3	専任教員の年齢別構成 (分布)			→	→	→	→	→	大学基礎データ表21参照
指標4	教員組織における女性教員の比率		%	11.1	11.1	11.1	10.9	11.4	
指標5	本学出身の専任教員の構成比率		%	42.6	39.6	37.5	40.0	43.5	

注) 指標5は学部、研究科、研究所、センターを対象とする。

◎効果が上がっている事項

【点検・評価 (1)】効果が上がっている事項

小項目 11.0.1	
小項目 11.0.2	
★ 小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	



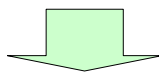
【次年度に向けた方策(1)】伸長させるための方策

小項目 11.0.1	
小項目 11.0.2	
★ 小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	

◎改善すべき事項

【点検・評価 (2)】改善すべき事項

小項目 11.0.1	
小項目 11.0.2	
★ 小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	



【次年度に向けた方策(2)】改善方策

小項目 11.0.1	
小項目 11.0.2	
★ 小項目 11.0.3	
小項目 11.0.4	
その他	

◎自由記述

【点検・評価】&【次年度に向けた方策】

★ その他
(自由記述)

Ⅲ. 学内第三者評価

＜評価推進委員会からの評価＞（実務作業は評価専門委員会、評価情報分析室、企画室）

【学外委員】

○ST比が5年間、まったく改善されていないが、その理由についての説明が必要です。
○FD活動について、その具体的な内容と成果について、記述することが求められます。（相違はないというのは、高水準安定なのか、低水準未改善なのか、どちらですか）

【学内委員】

○現在、教育課程、カリキュラムの改定作業中であるとのことですが、現記述だけでは現状がわかりませんし、課題や問題点もわかりません。自己点検・評価は、社会にわかり易く説明し本学の情報を発信する役目もあります。そのためにも現状説明はもう少しご説明をお願いします。
○小項目11.0.1の（方針）は、教員像、教員組織の編成方針の内容をお書きください。現記述は、小項目11.0.3の内容ではないでしょうか。
○現状説明が全く不十分です。項目の内容と対応していません。「前年度」を参照することなく説明が完結するように、現状を適切に記述してください。
○大学基準協会の「評価に際し留意すべき事項」（ハンドブックP78～）において、水準評価として数値による評価がなされるものに注意してください。「8. 教員組織 ③専任教員の年齢構成のバランスが取れている」については「学部として、61歳以上が35%を超える場合は助言、～30、31～40、41～50、51～60、61歳以上でみたとき、各年代の全体に占める割合が30%を超ええる場合は助言になることもある」とされています。本水準を満たすことは大変難しいことですが、本水準を念頭におき今後の教員人事をお考えください。

Ⅳ. 学内第三者評価の評価結果を受けての追加記述

★ 明文化された教員像および教員組織の編成方針はない。商学部の教員・教員組織は、商学部の理念・目標を前提として、かつ社会からの要請をも鑑みて、学問原理や研究方法、対象、分野の近接性にもとづいて組織化されている。専門分野に関して言えば、経営、会計、マーケティング、ファイナンス、ビジネス情報、国際ビジネスの6分野からなる。教育研究組織の適切性に関しては、新任人事を行う際に、人事委員会ならびに執行部が常に検討を行っているが、毎年定期的な検証という形で行ってはいない。退職等に伴い欠員が生じた場合、人事委員会がまず担当科目案を討議・決定し、それを教授会に提案する。教授会での承認を得た後、当該分野の専任教員の意向、当該分野の構成、研究領域、年齢構成、経験を勘案して、新任教員の人事を進めている。募集、採用、昇任に関しては、本学の規定ならびに商学部での取り決めに従って、これを適切に行っている。また、専任教員に関するFDは、FD研究会を定期的に開催することによって、これを行っている。

Ⅴ. 本項目の評価指標

＜全学的な指標＞

11.0.0.S1	専任教員一人あたりの在籍学生数
11.0.0.S2	開設授業科目における専任比率
11.0.0.S3	専任教員の年齢別構成
11.0.0.S4	教員一人当たりの授業時間数
11.0.0.S5	本学出身の専任教員の構成比率
11.0.0.S6	海外の大学で学位を取得した専任教員の比率
11.0.0.S7	教員組織における実務家教員の占める割合(専門職大学院に限定)
11.0.0.S8	教員組織における女性教員の占める割合
11.0.0.S9	任期制教員(契約教員)の採用数
11.0.0.S10	実験実習指導補佐、教務補佐、授業補佐の採用数
11.0.0.S11	ティーチング・アシスタント(TA)の採用数
11.0.0.S12	契約助手の採用数
11.0.0.S13	実験助手の採用数
11.0.0.S14	リサーチ・アシスタント(RA)の採用数
11.0.0.S15	公募制による採用教員の数

＜個別的な指標＞
